



**GRADO EN ECONOMÍA
2020-2021**

TRABAJO FIN DE GRADO

**DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE
CONCILIAR?**

“TWO GENDERS, EQUALITY WHEN IT COMES TO RECONCILIATION?”

Autor: Inés González Gómez

Tutora: Ana María Gómez Gómez

Curso Académico: 2020/2021

Fecha: 21 de junio de 2021

Índice

1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. HISTORIA DE LA MUJER Y LA LUCHA POR SUS DERECHOS.	5
4. LA REALIDAD DE LA MUJER EN DATOS	8
5. CAMINO HACIA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO JURÍDICO	11
5.1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	12
5.2. LEY DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	13
5.3. LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	14
5.4. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	16
6. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL: NORMATIVA NACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN	17
7. MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR RECOGIDOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL.	18
7.1. PERMISOS	19
7.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	20
7.3. REDUCCIÓN DE JORNADA	22
8. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN TIEMPO DE PANDEMIA.	23
8.1. DATOS DE EMPLEO.	24
8.2. PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS.	25
8.3. CORONAVIRUS Y VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA MUJER	25
8.4. EN LAS FAMILIAS, ¿QUIÉN HA LLEVADO EL PESO DE LAS TAREAS DEL HOGAR DURANTE EL CONFINAMIENTO?	26
9. CONCLUSIÓN	28
10. BIBLIOGRAFÍA	29

Índice de figuras

Figura 1: Tasa de paro hombre-mujer _____	8
Figura 2: Tareas hombre-mujer _____	9
Figura 3: Salario por sexo en España _____	10
Figura 4: Brecha salarial de la Eurozona _____	11
Figura 5: Número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España de 2003 _____	15
Figura 6: Evolución del permiso de maternidad y paternidad en España. _____	20
Figura 7: Excedencia por cuidado de hijos/as _____	22
Figura 8: Reducción de jornada por cuidado hijos/as _____	23
Figura 9: Evolución de la tasa de paro. _____	24
Figura 10: Llamadas telefónicas registradas en 2020 _____	26
Figura 11: Distribución de tareas durante el confinamiento, ambos progenitores trabajan. _____	27

1. RESUMEN

Las mujeres a lo largo de la historia han luchado por conseguir sus derechos y libertades intentando vencer al rol que la sociedad ha instalado en ellas. Este rol es caracterizado por el cuidado de la familia y hacer las tareas del hogar. Al principio la mujer no podía trabajar fuera de casa ya que o estaba mal visto o sus maridos no se lo permitían, ya que siempre han estado sometidas. Por ello, en este trabajo vamos a intentar entender tanto la historia de cómo la mujer a luchado por cada uno de los derechos que tiene actualmente y como han conseguido una "igualdad" de género, basándonos en datos. Así mismo, entraremos a ver como la mujer ha vivido la pandemia del COVID-19, ya que es una realidad tangible el hecho de que las mujeres han perdido más trabajos en proporción a los hombres. Y por último, el confinamiento vivido en marzo de 2020 hizo que todo el mundo tuviese que permanecer en sus casas durante casi 3 meses, esto, ¿cómo afectó al peso del trabajo no remunerado de las mujeres?

Palabras clave: mujer, igualdad, derechos, libertad, COVID-19

ABSTRACT

Throughout history, women have fought for their rights and freedoms by trying to overcome the role that society has installed in them. This role is characterised by caring for the family and doing housework. At the beginning, women could not work outside the home because it was either frowned upon or their husbands did not allow them to do so, as they have always been subjugated. Therefore, in this work we will try to understand both the history of how women have fought for each of the rights they currently have and how they have achieved gender "equality", based on data. We will also look at how women have lived through the COVID-19 pandemic, as it is a tangible reality that women have lost more jobs in proportion to men. And finally, the confinement experienced in March 2020 meant that everyone had to stay at home for almost 3 months, how did this affect the burden of women's unpaid work?

Keywords: women, equality, rights, freedom, COVID-19.

2. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo es analizar la conciliación laboral y familiar que se vive en la actualidad en nuestro país.

Como punto de partida es interesante saber que significa este concepto, por ello la conciliación laboral y familiar es definida por la Real Academia Española como “La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

Por ello desarrollaremos la lucha de la mujer por conseguir todos y cada uno de sus derechos, la realidad actual es que en teoría se ha conseguido una igualdad real entre hombre y mujeres. Pero esto llevado a la práctica, ¿es real? ¿la mujer tiene realmente los mismos derechos que los hombres? ¿la mujer sigue sufriendo la denominada brecha salarial?

A lo largo de la historia en el ámbito jurídico se ha observado una gran evolución con el objetivo de conseguir la igualdad y una conciliación laboral y familiar efectiva para la mujer, en concreto en España contamos con una ley específica “Ley de conciliación laboral y familiar” que desarrollaremos más adelante.

En 2020, lamentablemente ha tenido lugar una pandemia mundial debido al coronavirus (COVID-19), este acontecimiento nos ha obligado a confinarnos en casa lo que ha supuesto consecuencias tanto para los hombres como para las mujeres, en este trabajo nos centraremos en que consecuencias ha tenido para la mujer como la pérdida de trabajo, mayor carga de trabajo en casa o estar encerrada con tu propio agresor en el caso de sufrir violencia de género.

3. HISTORIA DE LA MUJER Y LA LUCHA POR SUS DERECHOS.

La historia ha sido construida por hombres y mujeres, pero de forma natural se ha considerado a los hombres el género más fuerte y capaz, por el contrario, la mujer ha sido considerada el género débil, menos capaz e inteligente. Por ello el hombre

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

durante la historia ha sido considerado el principal sustentador de la familia, siendo la mujer la encargada de las tareas del hogar y cuidado de los niños principalmente.

La historia de la lucha por la igualdad de la mujer tiene su origen en el siglo XVIII en concreto en el año 1791, cuando Olympe de Gouges reescribe “La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano” (este documento vino de la mano de la Revolución Francesa) y escribe “La declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana” reivindicando todos los derechos civiles para la mujer, este documento es el primero en la historia que reivindica la igualdad entre el hombre y la mujer. Por otro lado, otro personaje muy importante es Mary Wollstonecraft la cual escribe “Vindicación de los derechos de la mujer” en este texto o escrito se reivindica que la diferencia entre los géneros no es algo natural, sino algo cultural por ello Mary aboga por una educación igualitaria, por ello a raíz de esto las mujeres empiezan a cuestionarse la necesidad de quedarse en casa realizando las tareas del hogar y cuidado de los hijos.

Estas dos reivindicaciones hacia la igualdad de género dan lugar a duras represiones hacia la mujer, muchas mujeres fueron encarceladas, no se permitían reuniones en la calle de más de cinco mujeres.

A principios del siglo XIX, surgió el “Código Civil Francés” el cual es extendido por toda Europa el cual expresa que las mujeres estaban obligadas a actuar con obediencia a sus maridos, dando lugar a que las mujeres se quedaran sin derechos civiles ni políticos.

Después de esto llega el Sufragismo a principios del siglo XIX. Pero antes vamos a explicar que es el sufragio, es el derecho político y constitucional de votar a los cargos públicos, es decir, el derecho a ejercer el derecho a voto. En el siglo XIX el sufragio era restringido ya que no podían votar todas las personas, en esta época solo tenían derecho a voto los hombres y por esto las mujeres se empezaron a sentir inferiores y tomaron conciencia de lo que estaba ocurriendo. Con este acontecimiento Lucretia Mott y Elisabet Cady Stanton comienzan una lucha a favor de los derechos de las mujeres en Estados Unidos, en 1848 en Seneca Falls exponen “la Declaración de Sentimientos” delante de unas 300 personas. Esta declaración luchaba por los derechos sociales, civiles, religiosos y derecho a voto de las mujeres. Esto fue un punto de inflexión para las mujeres norteamericanas ya que con esto comenzaron las manifestaciones, pero no fue una tarea fácil ya que durante años fueron humilladas, oprimidas...

En Europa, concretamente en Inglaterra también comenzaron las revueltas de las mujeres con huelgas de hambre, sabotajes a políticos, encadenamientos y bombas e incendios. Al final de la Primera Guerra Mundial las mujeres empiezan a conseguir el

derecho a voto por diferentes partes del mundo. En Inglaterra lo consiguen en el 1918, pero solo podrán ejercer este derecho las mujeres mayores de 30 años.

Centrándonos en España este derecho es otorgado en 1931, gracias a Clara Campoamor diputada del Partido Radical, la cual luchó por el voto femenino, la igualdad jurídica de ambos géneros y el derecho al divorcio. En el año 1933 más de 6 millones de mujeres pudieron ejercer este derecho al voto, dotándolas de su condición de ciudadana en todo derecho.

Sin embargo, llegó la Guerra Civil seguida de la dictadura, en la cual la mujer perdió todos los derechos logrados, la presencia en la política y la cultura que había logrado en la Segunda Republica. Con este régimen político Franco restableció en Código Civil de 1889, desencadenando una imagen de la mujer a la cual se la atribuían las connotaciones de madre, esposa, ama de casa, cuidadora de los hijos... todos los avances conseguidos que esfumaron, perdiendo la patria potestad de los hijos, volviendo a una sumisión hacia el marido, y con la necesidad de pedir consentimiento a este para cualquier tipo de gestión. Por otro lado, la educación se desglosó por sexo, y se introdujo un código de vestimenta para las mujeres.

El Franquismo en España tuvo su inicio en el 1939 hasta el 1978, en el cual hubo periodo de mucha pobreza, mucha hambre, pero por el contrario hubo épocas en la que España se convirtió en un país mas rico debido a la industria. En 1973 comenzó la crisis del Franquismo, en la que muere el Dictador (1975), todo ello provoco un cambio político y un realce de los movimientos sociales reclamando las libertades que les habían robado durante estos años. Tras el nombramiento de Juan Carlos I como rey de España, en 1977 la Unión de Centro Democrático ganó sus primeras elecciones, esto significó para España y en concreto para las mujeres españolas el fin de una serie de injusticias y conseguir los mismos derechos que los hombres españoles.

Desde el 1977 hasta los primeros años del siglo XXI lo que se puede designar como la transición, fue un “boom” de todo el país. Uno de los logros más importantes es la obtención de los mismos derechos para ambos géneros antes la ley. Las mujeres españolas estaban incorporadas en la educación, al mundo laboral, libertad en la toma de decisiones... en conclusión habían conseguido una serie de libertades.

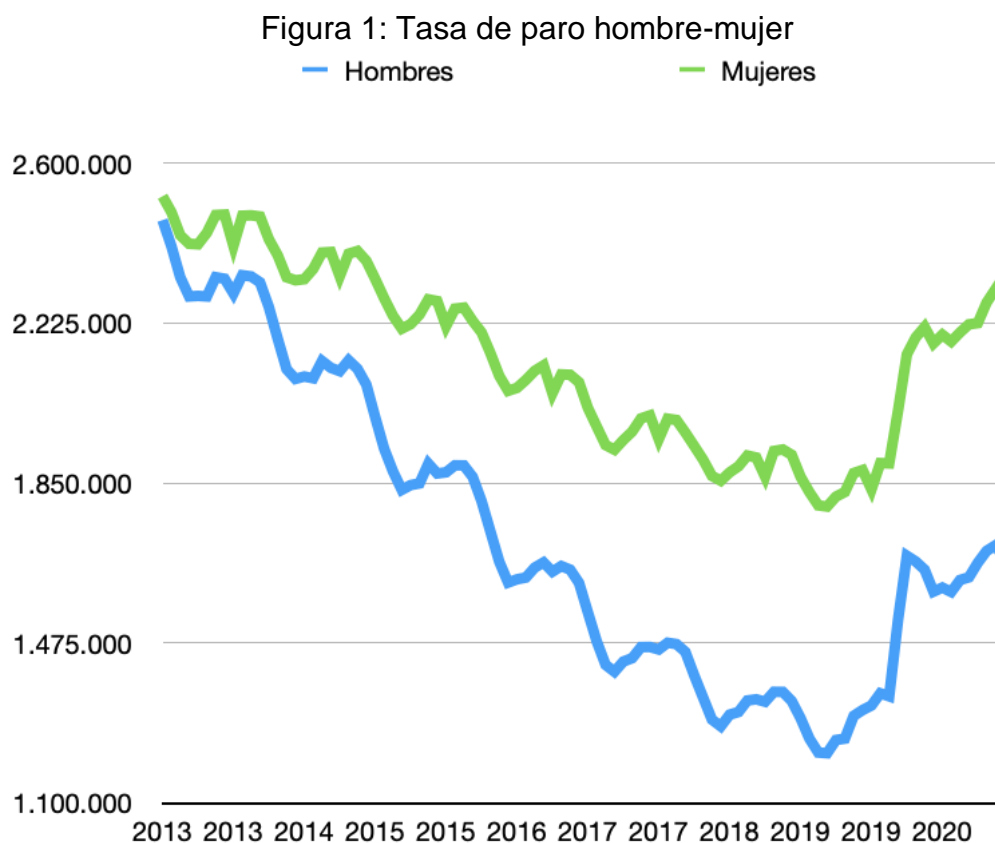
El 22 de marzo de 2007, entra en vigor la primera ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La cual expone “El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.” (BOE, núm.71, de 23/03/2007).

Hoy en día son muchos los derechos por los que las mujeres han luchado y de los cuales han logrado infinidad de ellos, el problema vigente en España es a nivel sociológico. La igualdad de género sigue siendo un desafío por el cual mujeres y niñas tendrán que seguir luchando de por vida, para lograr la igualdad en los puestos de trabajo, en las tareas del hogar, cuidado de los niños e igualdad en el salario.

4. LA REALIDAD DE LA MUJER EN DATOS

Una manera de mostrar la realidad que viven o han vivido las mujeres es basándonos en datos y analizando los mismos.

En primer lugar, nos aproximaremos a la evolución de la tasa de paro en los últimos años.



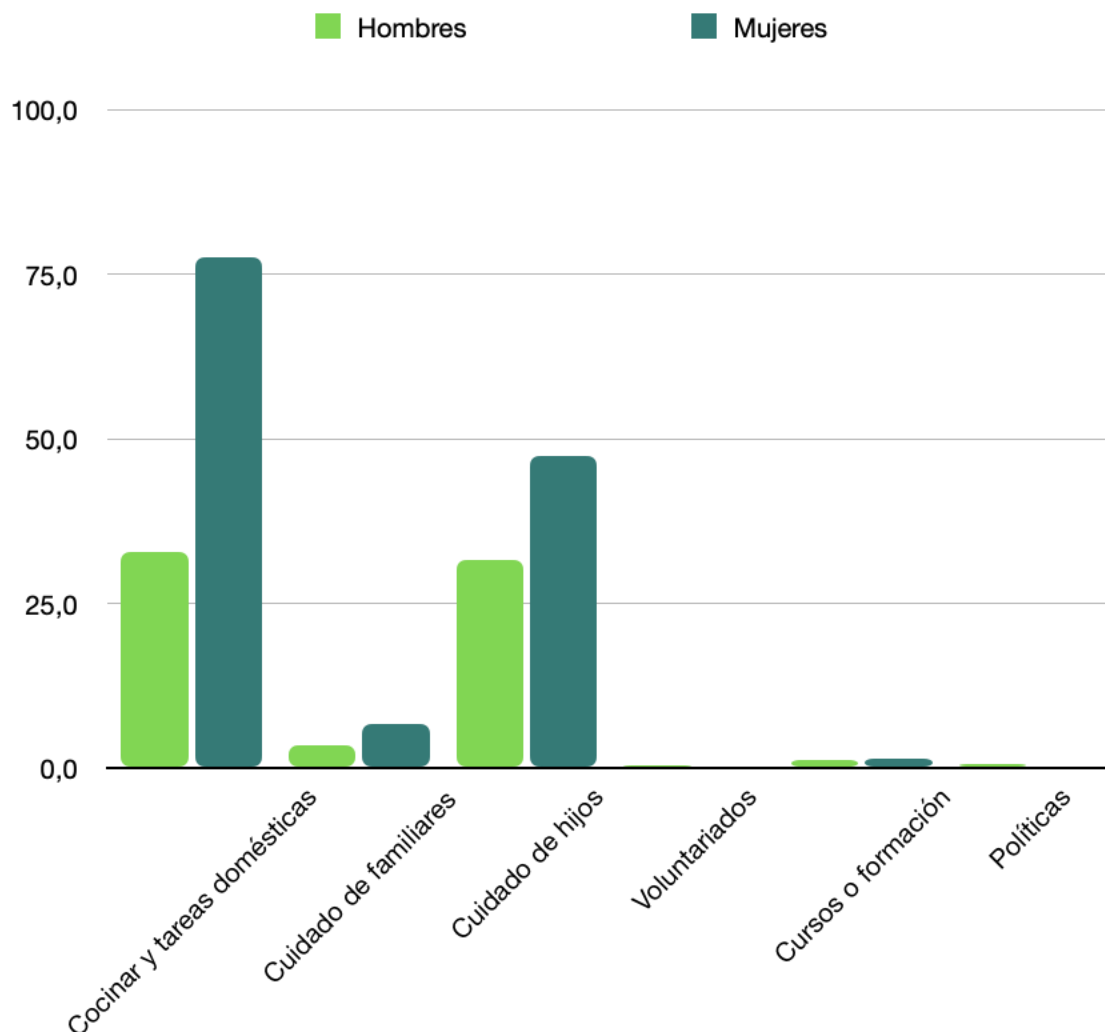
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como podemos observar la tasa de paro de la mujer siempre ha estado por encima que la del hombre por lo que es un problema aún presente. A pesar de estar en constante lucha para lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres, sigue quedando camino por recorrer. Así mismo, la mayoría de las mujeres son las encargadas de llevar a cabo tanto las responsabilidades tanto familiares como

domésticas, el reparto de tareas hombre-mujer sigue sin ser equitativo por ello muchas mujeres se ven obligadas a renunciar a su trabajo.

En el siguiente gráfico vamos a poder observar las horas que dedica un hombre y una mujer a las diferentes tareas que se realizan a lo largo del día como cuidar a los hijos, cuidar a personas dependientes, formación, cursos, tareas políticas o sindicales.

Figura 2: Tareas hombre-mujer



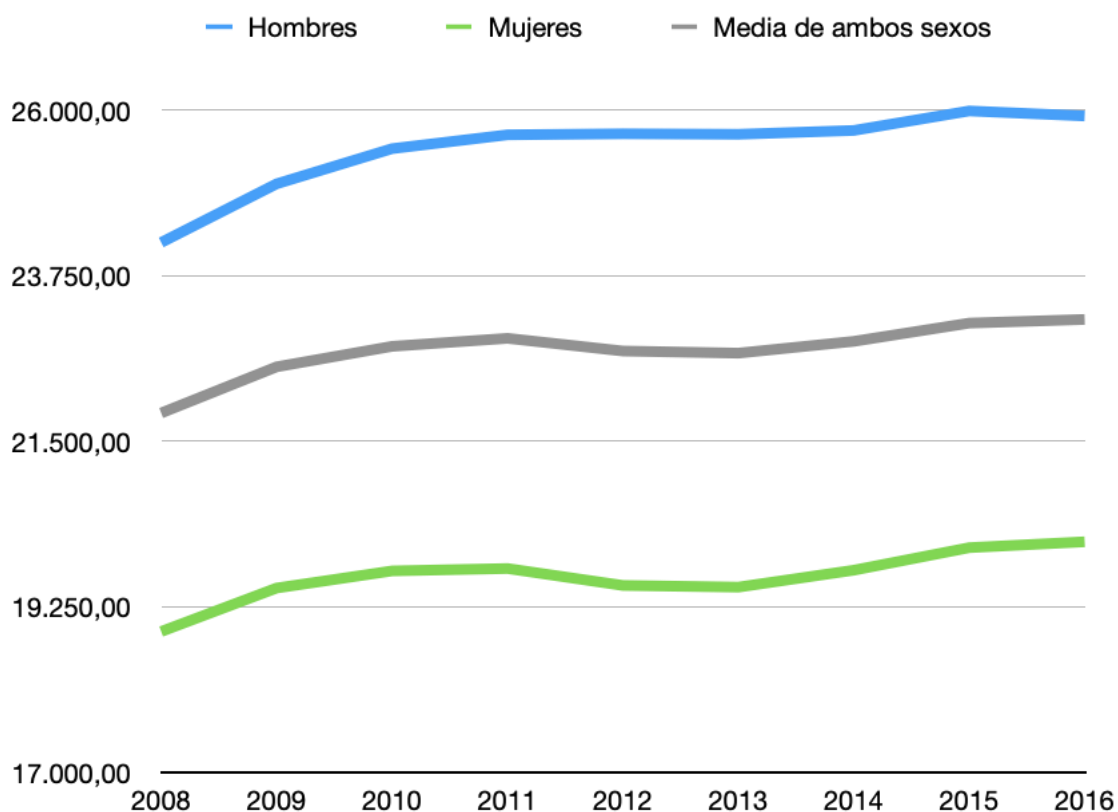
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Podemos observar como la mujer es la que lleva el peso de tareas del hogar cuidado de hijos y familiares dependientes, esto nos muestra una clara desigualdad hombre-mujer y deja ver las dificultades para conseguir una conciliación efectiva.

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

Por último, vamos a analizar la brecha salarial sufrida en España y como se encuentra en comparación con el resto de los países de la Zona Euro.

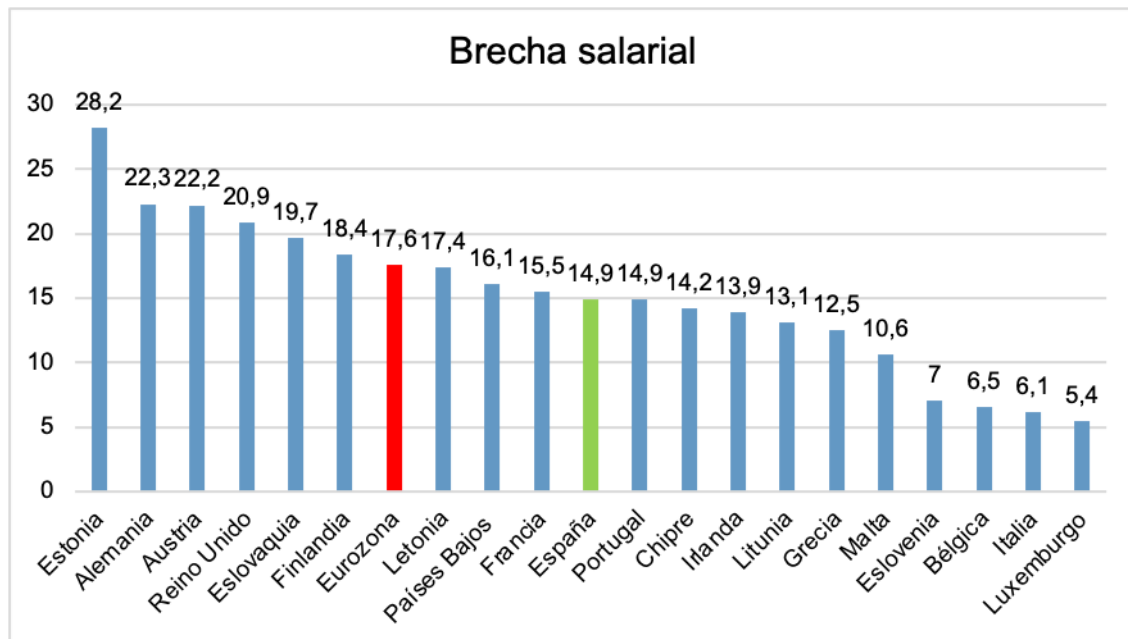
Figura 3: Salario por sexo en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como podemos ver, hay una diferencia notable entre el salario percibido por hombre y por mujeres. Con esto podemos ver como los hombres cobran un 30% más que las mujeres. Si lo comparamos con los datos de la Eurozona, España (14,9) se sitúa en mitad del gráfico y por debajo de la media de la Eurozona (17,6). Los países con mayor brecha salarial son Estonia, Alemania y Austria. Por el contrario, los países de la Eurozona con menor brecha salarial son Bélgica, Italia y Luxemburgo, una de las razones por la cual en Italia hay poca brecha salarial es debido a que no hay un porcentaje alto de la mujer trabajando, esto reduce la brecha salarial de este país.

Figura 4: Brecha salarial de la Eurozona



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Una vez analizados los datos anteriores podemos decir que aún no se ha conseguido una igualdad efectiva entre ambos sexos. La mujer en el ámbito doméstico sigue encargándose en mayor proporción de las tareas del hogar, cuidado de los niños... y por otro lado, en el mundo laboral podemos observar una clara diferencia en cuanto a la brecha salarial. En España esto sigue siendo un lastre, cabe destacar que los altos cargos de las empresas están liderados por hombres en su gran mayoría.

5. CAMINO HACIA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO JURÍDICO

Una vez analizada la historia y los datos de la mujer en España, vamos a estudiar en mayor profundidad el ámbito jurídico, en el cual las mujeres han ido consiguiendo sus derechos como ciudadanas españolas.

La Fundación de Mujeres junto con el Ministerio de Igualdad (2010) declaran “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el

tiempo personal. Contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal”.

5.1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Uno de los primeros logros vino de la mano de la Constitución Española de 1978. El artículo 14 exponía “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, lamentablemente esta igualdad nombrada en el artículo 14 no fue real, ni efectiva ya que continuaba el problema todavía presente de la brecha salarial, mayor desempleo entre mujeres, cuidado de la casa y de los hijos mayoritariamente por parte de las mujeres. Este artículo fue criticado ya que, para su redacción, no tuvo la participación de mujeres. El Tribunal Constitucional¹ define el principio de igualdad como la prohibición de diferencia entre géneros. A continuación, veremos varias sentencias del Tribunal Constitucional en la cual, pone en práctica el artículo 14 CE.

Sentencia 229/1992, 14 de diciembre². El Tribunal Constitucional reconoce la discriminación por ser mujer y no poder ejercer un trabajo considerado principalmente para hombres (minero), por ello el Tribunal Constitucional tuvo como objetivo la igualdad de ocupación en dicho puesto de trabajo. La denegación a la mujer tuvo lugar por la aplicación del art.1 del Decreto de 1957, el cual restringía algunos trabajos a la mujer.

Sentencia 7/1983, 14 de febrero³. El Tribunal Constitucional expone inconstitucional la discriminación por razón de sexo, ya que hay una suspensión de contrato de trabajo para las mujeres en el momento que contraen matrimonio. Esto no ocurre lo mismo en los hombres por ello se dice que es discriminación.

¹ Tribunal Constitucional es un órgano jurisdiccional que no forma parte del Poder Judicial. Tiene competencia en toda España y solo queda sometido a la Constitución y a su propia Ley Orgánica. Es el máximo intérprete de la Constitución Española, su rasgo más característico es que se trata de un tribunal independiente del resto de poderes del Estado, incluido el judicial. (Conceptos Jurídicos)

² Tribunal Constitucional de España SENTENCIA 229/1992, de 14 de diciembre. BOE núm. 16, 19 enero de 1993.

³ Tribunal Constitucional de España SENTENCIA 7/1983, de 14 de febrero. BOE núm. 58, 09 de marzo de 1983.

Tanto a nivel internacional como comunitario se vio la necesidad de constituir medidas de conciliación laboral y familiar, ya que el pensamiento de la sociedad estaba en pleno proceso de cambio, por ello se vieron en la tesitura de incluir en su legislación la conciliación laboral y familiar.

Esto se trasladó al ámbito europeo, en el 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, en la cual se mejora la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia.

Seguido en el Consejo del 96/34/CEE del 3 de junio, se llegaron a acuerdos respecto los permisos paternales y la ausencia al puesto de trabajo por motivos de conciliación laboral y familiar, dando lugar a igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

La fuerte necesidad de una lucha por la igualdad dio lugar al nacimiento del Instituto de la Mujer de la mano de la Ley 16/1983, “organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, en base a los artículos 9.2 y 14 de la C. E, con la finalidad primordial de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”. Esto dio lugar al inicio de políticas en busca de la igualdad surgiendo varios Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, esto se tomo como un instrumento o método, para que se cumpliesen los objetivos.

5.2. LEY DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

En el ordenamiento jurídico local, el 5 de noviembre de 1999, surgió la primera Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar en la cual se realizaron una serie de modificaciones dando lugar a cambios legislativos, para que ambas partes de la familia puedan formar parte del mundo laboral. Esto fue un paso más por la lucha hacia la igualdad entre hombres y mujeres. En dicha ley podemos encontrar por un lado los derechos retribuidos como permiso de maternidad y de paternidad, permiso de lactancia o vacaciones. Por otro lado, podemos encontrar los derechos no retribuidos como la reducción de jornada y las excedencias, ambos derechos tienen unos requisitos.

La ley 39/1999 expone “La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento,

raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.”

Sentencia 182/2005⁴, 4 de Julio, en dicha sentencia una mujer tiene desventajas por razón de sexo y derivada de los tres embarazos consecutivos. Esto ha derivado en decisiones discriminatorias en su promoción interna y de retribución, ya que al no tener una categoría profesional superior de manera indirecta era retribuida de manera inferior. La demandante denuncia las calificaciones obtenidas a diferencia de sus compañeros, estas son muy dispares realizando el mismo trabajo y consiguiendo los mismos o parecidos objetivos establecidos por la empresa.

Sentencia del Juzgado social de Cartagena 54/2008, 17 de abril, se concluye discriminación por razón de sexo ya que, se declara como nula la decisión de cambio de funciones de jefe administrativo de una de las colaboradoras de la empresa y pase a ejercer tareas de auxiliar administrativo tras su incorporación tras la baja maternal.

5.3. LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

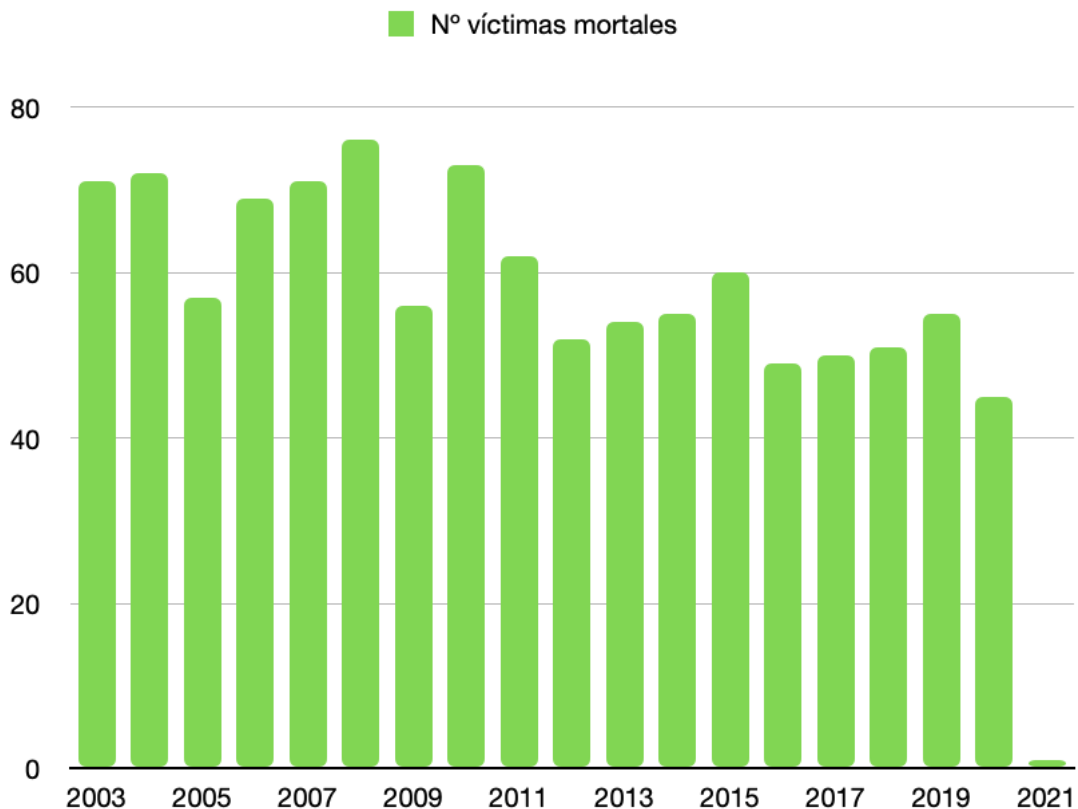
Continuando cronológicamente en el tiempo, el 28 de diciembre de 2004 entra en vigor la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley tiene como principal objetivo abolir la violencia que sufren las mujeres, por la situación de desigualdad en la que se encuentran respecto a los hombres. Por ello, se establecen una serie de medidas para castigar, sancionar y acabar con esta violencia hacia las mujeres o cualquier ciudadano que lo sufra. En esta Ley se incluye todo tipo

⁴ Tribunal Constitucional de España SENTENCIA 182/2005, 4 de Julio. BOE núm.186 de 05 de agosto de 2005

de agresiones tanto físicas como psicológicas en las que se incluyen desprecios, privación de libertad, coacción o amenazas.

Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999⁵, 13 de diciembre, se vulnera el derecho a la intimidad de la demandante, motivado por comportamientos obscenos del empleador, esto crea un entorno de trabajo desfavorable por parte de la demandante.

Figura 5: Número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España de 2003



Fuente: extraído de Statista.

Podemos observar que, una vez instaurada la Ley contra la Violencia de género, al año siguiente en el 2005 vemos como se produce una caída de 15 víctimas menos, pero esto dura poco ya que los tres años consecutivos sube hasta 76 víctimas. A largo plazo si se ve una tendencia a la baja del número de víctimas, pero se puede observar que no ha sido un mecanismo para acabar en su mayoría con la violencia de género.

⁵ Tribunal Constitucional de España SENTENCIA 224/1999, 13 de diciembre. BOE núm. 17 de 20 de enero de 2000

5.4. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Finalmente, el 22 de marzo de 2007 fue publicada la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), consta de Título Preliminar, ocho Títulos, disposiciones adicionales, disposiciones transitorias, disposiciones derogatorias y disposiciones finales. El principal objetivo de la ley es promover la igualdad real entre hombres y mujeres, implantando medidas de conciliación laboral y familiar. La igualdad real, definida como la aplicación tanto en las costumbres como estructuras la igualdad. La igualdad legal es definida como la capacidad legal, social y política de las mujeres y los hombres gestionando cualquier recurso de manera igualitaria. Si nos centramos en el ámbito laboral una de las novedades que trae consigo esta ley es que elimina la discriminación, castigando a aquellos individuos o empresas que no cumplen con las fronteras marcadas por la ley.

Con dicha ley se introducen al ordenamiento jurídico, por un lado la Directiva 2002/73/CE, fundamentada en “El derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y los Pactos de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.” Por otro lado, la Directiva 2004/113/CE basado en “La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.”

En cuanto al ámbito privado, con la LOIEMH se busca abolir la discriminación a la hora de contratar simplemente por el mero hecho de ser mujer, solo ofertándolas ciertos puestos con responsabilidades menores que los puestos que ocupan los hombres, la diferencia de salario.

El principio de igualdad no solo forma parte de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto ya que debemos luchar para conseguir la misma.

En dicha Ley Orgánica se busca una clara lucha por la igualdad de género, mediante la abolición de la discriminación por razón de sexo en el mundo laboral, familiar, doméstico, cultural o político. Además, reitera una acción normativa para combatir todas aquellas posibles discriminaciones mediante supervisiones jurídicas.

El artículo 17 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye que “El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.”

6. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL: NORMATIVA NACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN

En cuanto a las disposiciones constitucionales, el derecho a la conciliación laboral y familiar tiene su sitio en la Constitución Española de 1978 concretamente en el artículo 14 que hemos desarrollado anteriormente.

Como hemos comentado anteriormente la situación de las mujeres en España ha estado marcada por la situación política del país y del mundo en general.

A continuación, vamos a analizar la situación actual en la cual se encuentra la mujer en nuestro país, España.

Actualmente, la realidad sigue siendo una desigualdad laboral, motivada por los cambios políticos y las crisis económicas sufridas. Por un lado, la crisis del 2008 y por otro lado la crisis sanitaria y económica del COVID-19, donde las mujeres han sido las principales afectadas. En concreto, en la crisis del COVID-19 las más afectadas han sido las mujeres con un aumento de la tasa de paro de dos puntos porcentuales, por el contrario, la tasa de paro de los hombres no llega a medio punto porcentual.

Muchas mujeres españolas se han visto en la obligación de tener que abandonar sus puestos de trabajo para hacerse cargo de las personas dependientes que tenían a su cargo.

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

Cabe destacar que muchas mujeres trabajadoras actualmente tienen que distribuir su tiempo de manera distinta, ya que estas dedican menos tiempo a las tareas del hogar debido a sus jornadas laborales. Sin embargo, siguen teniendo a sus espaldas las tareas del hogar y el cuidado de los niños. Esto hace que afecte a las mujeres psicológicamente ya que hay mayores dificultades a la hora de conciliar el ámbito laboral y familiar.

Por ello, vamos a desarrollar la normativa del consejo de la Unión Europea, la Directiva 96/34/CE recoge lo siguiente.

- El punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores relativo la igualdad de trato entre hombre y mujeres prevé entre otras cosas, medidas que permitan a los hombre y mujeres compaginar sus labores profesionales y personales.
- Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.
- Considerando que dichas organizaciones interprofesionales celebraron el 14 de diciembre de 1995 un Acuerdo marco sobre el permiso parental y que transmitieron a la Comisión su petición conjunta de aplicar el mencionado Acuerdo marco mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 de dicho Acuerdo.

7. MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR RECOGIDOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL.

A continuación, voy a exponer los mecanismos existentes para lograr esa conciliación tanto laboral y familiar que llevamos hablando durante el trabajo. Estos mecanismos tienen como principal objetivo la protección de las mujeres embarazadas, en su periodo postparto y en el periodo de lactancia. Por ello, en relación con esto muchas mujeres reducen sus jornadas laborales con la ayuda de excedencias, permisos y reducciones de jornada.

Es de vital importante recordar y clarificar que la conciliación efectiva es aquella en la que tanto los hombres como las mujeres desarrollan con normalidad tanto sus labores

familiares como profesionales, sin que ninguna de ellas se vea modificada por tener que dedicar más tiempo a la otra. Se ha conseguido una evolución en cuanto a estos mecanismos utilizados para lograr una conciliación efectiva, a continuación, expondremos los permisos y la evolución a lo largo de los años.

7.1. PERMISOS

Dichos permisos consienten al trabajador ausentarse por un periodo de tiempo manteniendo su retribución. Son breves ausencias, pero deben ser justificadas. Estos permisos están regulados por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá ausentarse en el ámbito de conciliación, por una serie de motivos como los siguientes:

- Nacimiento o adopción de hijos.

Por un lado, la madre biológica, según la regulación art. 50 ET y art. 48.4 ET podrán disfrutar de manera obligatoria de 16 semanas, ampliables en el caso de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero. De manera voluntaria la madre podrá disfrutar de 6 semanas obligatoria e ininterrumpidas posteriores al parto, las 10 semanas restantes podrán ser disfrutadas en periodos semanales, de manera acumulada o ininterrumpida, hasta que el bebé cumpla 12 meses.

Por otro lado, otro progenitor tendrá derecho a 16 semanas, las cuales las 6 primeras deben ser posteriores al nacimiento. Disfrutando las 10 semanas restantes hasta que el bebe cumpla 12 meses.

En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, regulado por el art.45.1. d ET, se tiene derecho a 16 semanas de permiso para cada adoptante o acogedor, como ocurre con los casos anteriores las 6 primeras semanas deberán disfrutarse inmediatamente y de manera ininterrumpida una vez se obtenga la resolución judicial. Las 10 semanas restantes podrán ser disfrutadas en periodos semanales de manera interrumpida o continuada, con previo aviso al empresario con una antelación de 15 días.

Con relación a este permiso podemos observar que a lo largo de la historia se ha conseguido una igualdad basándonos en las semanas de las que disponía

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

cada progenitor por el nacimiento de un hijo. Como vemos en el siguiente gráfico en el 1988 los padres no tenían ninguna semana completa de permiso por el nacimiento de un hijo por el contrario en este mismo año las mujeres consiguieron obtener permisos de 16 semana por el nacimiento de un hijo. Desde el 1988 hasta la actualidad se ve una clara mejoría en cuanto a este permiso se refiere, situándonos en 2021 en una equidad en cuanto a este permiso.

Figura 6: Evolución del permiso de maternidad y paternidad en España.



Fuente: gráfico extraído de la Página Web Bebés y más.

7.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

El art. 46.3 del ET reconoce que los trabajadores podrán pedir excedencia por cuidado de familiares (en el caso que estamos estudiando, cuidado de hijos/as) por un periodo no superior a 3 años.

La excedencia por cuidado de familiares puede disfrutarse de manera fraccionada. Este derecho tiene carácter individual dentro de la empresa, a pesar de ello el

empresario puede restringir este derecho si más de dos trabajadores quieren disfrutar de dicho derecho.

Los supuestos en los cuales se puede solicitar la excedencia por cuidado de familiares son los siguientes:

- Cuidado de hijos/as menores de 3 años.
- Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por diversas razones como accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por si mismo.

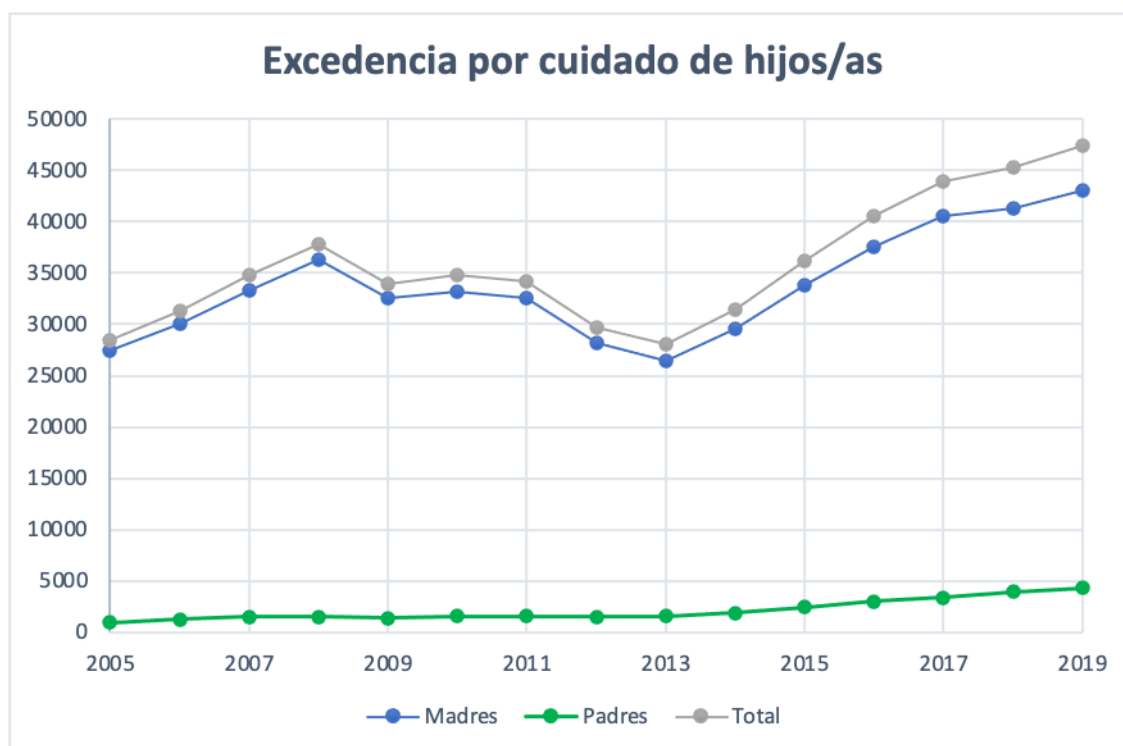
Dicha excedencia puede ser disfrutada tanto por la madre o por el padre, ya que como hemos dicho antes es un derecho individual. Por ello cualquiera de los dos progenitores puede solicitar esta excedencia.

Adicionalmente, la excedencia por cuidado de familiares computa a efectos de antigüedad y otorga el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. En el segundo y tercer año se otorga el derecho a la reserva del puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.

En el caso de excedencia por cuidado de hijos, el porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar fue mayor que el de hombres (3,6% frente a 2,9%), el mayor porcentaje se registró entre los 45 a 64 años (3,9%, frente a 3,3% de los 35 a 44 años y 2,7% de los 18 a 34 años), datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a las excedencias de las que disponemos en España, podemos observar en el siguiente gráfico como el mayor número de excedencias han sido disfrutadas por las mujeres. En cuanto a los hombres desde el 2005, se ha observado un ligero incremento, pero a pesar de ello sigue apreciándose una clara diferencia.

Figura 7: Excedencia por cuidado de hijos/as



Fuente: elaboración propia a través de datos extraídos del Ministerio de Igualdad.

7.3. REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada es otro mecanismo para la conciliación laboral y familiar que está recogido en el ordenamiento laboral español, dicho mecanismo se encuentra recogido en el art.37.5 ET “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

Este derecho es individual por lo que podrán disfrutar tanto hombres como mujeres. Los supuestos en los cuales se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares son:

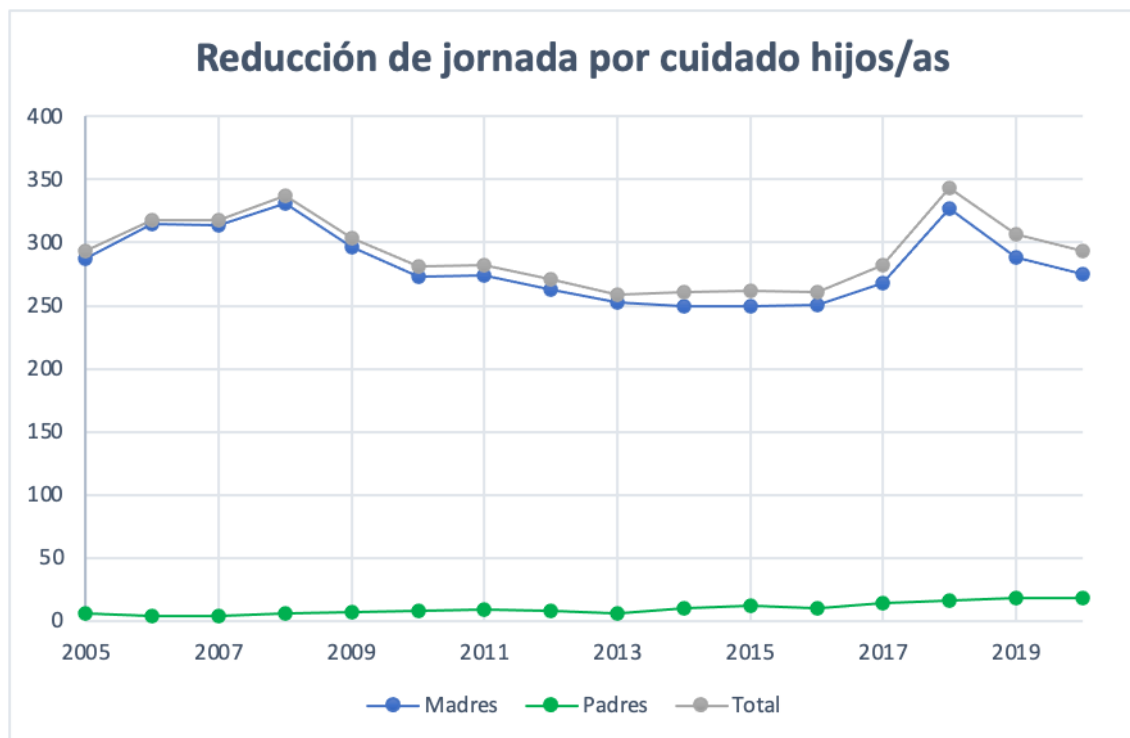
- Hijos/as menores de 12 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial.

- Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por diversas razones como accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por si mismo.

Esta reducción de jornada trae consigo una reducción de la retribución salarial, afectando tanto al salario base como a los complementos salariales.

Como podemos observar en la siguiente gráfica vemos como que la gran mayoría de las reducciones de jornada son llevadas a cabo por mujeres, esto es un signo claro de que la conciliación laboral y familiar sigue sin ser real y efectiva.

Figura 8: Reducción de jornada por cuidado hijos/as



Fuente: elaboración propia a través de datos extraídos del Ministerio de Igualdad.

8. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN TIEMPO DE PANDEMIA.

En 2020 estalló una pandemia mundial debido al virus denominado COVID-19, el primer caso de COVID-19 se notificó en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019. Pero su expansión fue alarmante ya que en marzo de 2020 se declara pandemia mundial. Este acontecimiento obligó a que el mundo se parase por completo,

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

encerrándonos en casa a la mayoría de los habitantes del planeta durante aproximadamente dos meses.

Centrándonos en España, esta crisis sanitaria trajo consigo una serie de consecuencias como la pérdida del trabajo para un número alto de españoles, pero cabe destacar que muchos españoles tuvieron que adaptarse a las circunstancias que se estaban viviendo en ese momento. Muchos de los trabajos desempeñados dentro de una oficina tuvieron que trasladarse a las casas en tiempo record; los colegios, institutos, universidades tuvieron que adaptarse al modelo de enseñanza online con la ayuda de aplicaciones como Teams, Zoom, Skype... que ayudaron a que esta adaptación fuese más sencilla; pero lamentablemente muchas otras personas perdieron sus trabajos.

Por ello, en este apartado trataré de analizar que consecuencias han surgido a raíz de la crisis del COVID-19.

8.1. DATOS DE EMPLEO.

Como hemos comentado anteriormente la necesidad de confinarse dio lugar a un incremento del desempleo, cabe destacar que todos los sectores no se han encontrado afectados de igual medida ya que por ejemplo la enseñanza, la sanidad, los servicios sociales, los cuerpos de defensa y la administración pública no han tenido una repercusión elevada en las tasas de empleo debido a la crisis del COVID-19. Por otro lado, los sectores de turismo, hostelería, industrias manufactureras, reparación de vehículos y comercio al por mayor y al por menor se han visto muy afectados.

A continuación, vamos a observar una tabla que recoge la evolución de la tasa de paro antes, durante y después del decretó del estado de alarma el 14 de marzo de 2020.

Figura 9: Evolución de la tasa de paro.

	4º 2019	1º 2020	2º 2020	3º 2020	4º 2020	1º 2021
Ambos sexos	13,78%	14,41%	15,33%	16,26%	16,13%	15,98%
Mujeres	15,55%	16,24%	16,72%	18,39%	18,33%	18,13%
Hombres	12,23%	12,79%	14,13%	14,39%	14,17%	14,07%

Fuente: elaboración propia a través de datos extraídos del INE.

En la figura 9 podemos observar que el primer trimestre del año 2020 fue un punto de inflexión para la tasa de paro ya que comenzó a crecer, es importante destacar que la tasa de paro de las mujeres aumentó en mayor proporción que la de los hombres, esto se puede deber a la alta tasa de temporalidad, alta proporción de trabajadoras sociales e incluso mayor proporción de mujeres en sectores precarizados como son las trabajadoras del hogar, este último colectivo que hemos nombrado es el más afectado por la crisis del coronavirus en cuanto a empleabilidad y la exposición de las trabajadoras al virus.

8.2. PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS.

Muchas empresas han tenido que transformar el método de trabajo de sus empleados, implementando el teletrabajo.

El teletrabajo es definido por International Labour Organization, como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

Por otro lado, cabe destacar la posibilidad de adaptación del horario y reducción de jornada, debido a causas como cuidado de personas dependientes o hijos ya que estos necesitan la presencia de la persona que en este caso se encontraría teletrabajando.

8.3. CORONAVIRUS Y VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA MUJER

En 2020 durante casi 3 meses vivimos en un contexto anormal en el cual no se podía salir de casa por motivos sanitarios impuestos por el gobierno. Durante este periodo las mujeres que han sufrido violencia de género, aquellas que son prostitutas y las víctimas de explotación sexual han constituido un colectivo muy vulnerable.

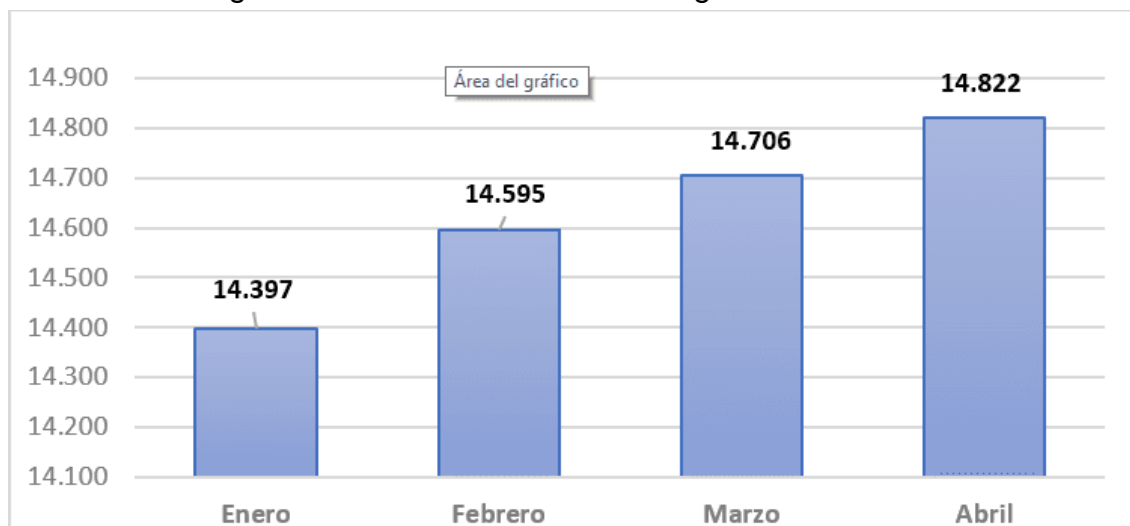
Este colectivo se ha visto muy afectado, motivado por la obligación de tener que convivir con su agresor durante los meses en los que era obligación permanecer confinados.

El teléfono habilitado desde el 2007 para este colectivo, en concreto el 016, ha contado con una mayor incidencia desde el decreto del estado de alarma por el motivo

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

que hemos comentado anteriormente. En concreto en 2019, se recibieron de media al mes unas 5.726 llamadas, pero en el 2020 coincidiendo con la pandemia se recibieron un total de 7.049 llamadas al mes, esto supone un aumento del 23,10%.

Figura 10: Llamadas telefónicas registradas en 2020



Fuente: extraído de la página web Formación Sindical e Igualdad de USO.

En el gráfico dispuesto anteriormente observamos la evolución desde enero de 2020 hasta abril de 2020, donde ponemos ver como hay un claro crecimiento de las llamadas. El mes de abril de 2020, podemos observar el mayor número de llamadas. Con esto podemos ver como este confinamiento para las mujeres que sufren violencia a supuesto un encierro con su propio maltratador.

8.4. EN LAS FAMILIAS, ¿QUIÉN HA LLEVADO EL PESO DE LAS TAREAS DEL HOGAR DURANTE EL CONFINAMIENTO?

En este apartado vamos a suponer una familia con hijos o sin hijos en la cual ambos padres trabajan, con ellos analizaremos quien se encarga de las tareas domésticas, en concreto quien lava la ropa, hacer la comida, limpieza del hogar, hacer la compra y el cuidado de los hijos en el que incluiremos la educación y el ocio.

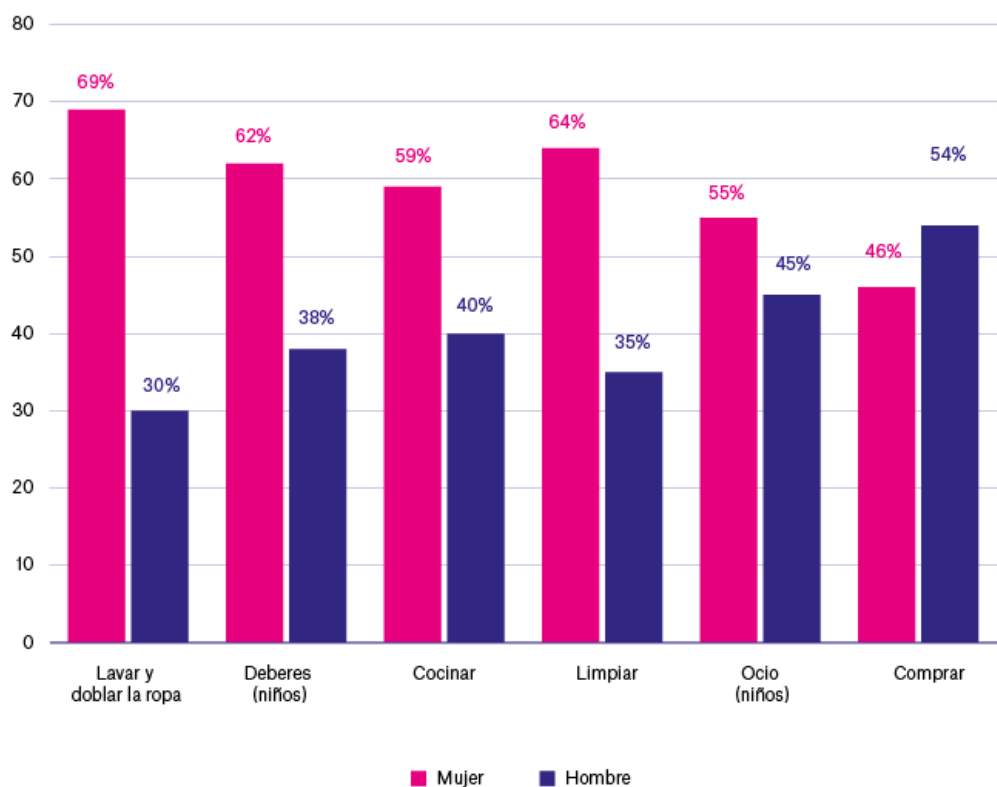
Durante el confinamiento podemos decir que la dedicación de los hombres ha aumentado en tareas como realizar la compra, sacar al perro o la basura, por otro lado, las mujeres han sido las principales encargadas de las tareas como preparar la comida, la limpieza del hogar y de la ropa. Con estos datos podemos deducir que los

tiempos medios de dedicación de las tareas de las mujeres son mayores que las de los hombres, por ello el reparto de tareas en el hogar sigue sin ser equitativo.

Cabe destacar que durante el confinamiento niños, niñas y adolescentes se han involucrado e implicado en realizar tareas del hogar, lo que supone una positiva educación respecto a la igualdad de responsabilidades dentro del hogar.

Con todo esto podemos decir que el trabajo no remunerado de los hogares ha sido desempeñado principalmente por las mujeres. En concreto, las mujeres han realizado un 38,2% de las tareas del hogar y los hombres un 15,9%.

Figura 11: Distribución de tareas durante el confinamiento, ambos progenitores trabajan.



Fuente: extraído de la página Fundación la Caixa.

En la figura 11, podemos ver como a pesar de que ambos progenitores trabajen como hemos comentado anteriormente las mujeres siguen llevando el mayor peso de las

tareas del hogar, a excepción de la “compra” la cual en muchos hogares el encargado es el hombre.

9. CONCLUSIÓN

Una vez analizado todos los puntos del trabajo podemos concluir que a lo largo de la historia se han ido consiguiendo mejoras para la mujer, una de las pioneras fue Olympe de Gouges reivindicando la no superioridad de los hombres respecto a las mujeres. Este hecho, junto con muchos otros llevados a cabo por mujeres fueron los puntos de inflexión imprescindibles para que hoy en día tengamos una igualdad que en aquellos tiempos era imposible.

El gran problema de la conciliación es que las mujeres siempre han estado asociadas a las labores del hogar y cuidado de la familia, por este motivo han tenido grandes dificultades para desarrollarse de manera profesional de la misma manera e igualdad de condiciones a los hombres.

Por un lado, basándonos en la igualdad laboral, actualmente vivimos una igualdad tangible en cuanto a la hora de poder trabajar u opositar a diferentes puestos. Pero hoy en día sigue existiendo la brecha salarial, la cuál es conocida por que las mujeres cobran menos que los hombres en los mismos puestos de trabajo.

Por otro lado, las tareas del hogar continúan estando en una realidad paralela, ya que, a pesar de la lucha por una igualdad tangible y efectiva en todos los ámbitos de la vida, sigue existiendo una desigualdad y desproporción del tiempo empleado a las tareas del hogar. Las mujeres dedican más tiempo a este tipo de tareas no remuneradas, por lo que aquellas mujeres que tengan un trabajo remunerado acaban aceptando a una jornada de trabajo doble, ¿esto realmente es considerado una conciliación laboral y familiar de calidad?

Por último, centrándonos en la crisis sanitaria vivida en el 2020 las mujeres han perdido más trabajos en proporción a los hombres, esto se debe a que las mujeres mayormente desempeñan trabajos en el sector servicios como hostelería, atención al cliente y estos son los mayores golpeados por la crisis sanitaria.

10. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, P., 2017. *Karlstads universitet*. [En línea]

Available at: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:5428/FULLTEXT01.pdf>

Abogados Siglo XXI, 2020. *Abogados Siglo XXI*. [En línea]

Available at: <https://www.abogadosigloxxi.com/actualidad/compatibilidad-del-permiso-de-lactancia-acumulada-con-la-posterior-excedencia-por-cuidado-de-hijo-sin-detraccion-economica>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2007. *Legislación Consolidada*. [En línea]

Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BBK, 2020. *BBKFamily, donde las familias aprendemos*. [En línea]

Available at: <https://edefundazioa.org/wp-content/uploads/2021/01/Informe-BBK-Family-Covid19.pdf>

BOE, 2004. *Boletín Oficial del Estado*. [En línea]

Available at: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

Cámara Valencia, 2020. *Tecnología para los negocios*. [En línea]

Available at: <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/el-teletrabajo-una-alternativa-para-las-empresas-en-tiempos-de-coronavirus/>

Canal Historia, 2019. *canalhistoria.es*. [En línea]

Available at: <https://canalhistoria.es/blog/el-voto-femenino-en-espana/>

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, s.f. *La ley de igualdad y la negociación colectiva*. [En línea]

Available at:

<http://portal.ugt.org/Mujer/crisalida/00052/Ley%20Igualdad%20comentada.html>

Comisión Interamericana de Mujeres, 2020. *OEA - CIM*. [En línea]

Available at: <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

Enciclopedia jurídica, s.f. [En línea]

Available at: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/jurisprudencia/jurisprudencia.htm>

Ep data, 2021. *epdata.es*. [En línea]

Available at: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

Fernández, R., 2021. *Statista*. [En línea]

Available at: <https://es.statista.com/estadisticas/599214/numero-de-victimas-mortales-por-violencia-de-genero-espana/>

Frago, A. V., 2014. [En línea]

Available at: <https://www.scielo.br/pdf/er/n51/n51a03.pdf>

DOS GÉNEROS, ¿IGUALDAD A LA HORA DE CONCILIAR?

Fundación Acción PRO Derechos Humanos, s.f. *Derechoshumanos.net*. [En línea]

Available at: <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo14CE.htm>

Infobae, 2018. *Infobae.com*. [En línea]

Available at: <https://www.infobae.com/sociedad/2018/03/08/la-lucha-del-movimiento-de-mujeres-a-traves-de-los-anos/>

Instituto Nacional de Estadística, 2019. *Notas de Prensa*. [En línea]

Available at: https://www.ine.es/prensa/evdvg_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística, s.f. *INE*. [En línea]

Available at:

<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>

Itxaso, M. E., s.f. *Parlamento de Cantabria*. [En línea]

Available at: <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Elosegui.pdf>

Jurisprudencia Constitucional (2001).

Ministerio de Igualdad, 2010. *Empresas asesoramiento para la igualdad*. [En línea]

Available at:

<https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>

Ministerio de Igualdad, s.f. *Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. [En línea]

Available at:

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Moliner, M., s.f. *eurskadi.eus*. [En línea]

Available at: <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>

Naciones Unidas, 2020. *COVID-19 Respuestas*. [En línea]

Available at: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/igualdad-genero-covid-19>

Organización Internacional del Trabajo, 2020. *OIT*. [En línea]

Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Romero, M., 2015. *Felicidad en el trabajo*. [En línea]

Available at: <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empleados/ley-conciliacion-vida-familiar-y-laboral/>

Tassara, A. O., s.f. *Universidad Rey Juan Carlos*. [En línea]

Available at: <http://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/Composicion->

[Organizacion/documentos-magistrados/OlleroTassara/Colaboraciones/194-IAL-CASAC.pdf](#)

Tribunal Constitucional de España, 1992. *Jurisprudencia Constitucional*. [En línea]

Available at: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2116>

Tribunal Constitucional de España, 1983. *Jurisprudencia Constitucional*. [En línea]

Available at: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/135#ficha-tecnica>

Tribunal Constitucional, s.f. *Conceptosjuridicos.com*. [En línea]

Available at: <https://www.conceptosjuridicos.com/tribunal-constitucional/>

Unión Sindical Obrera, 2020. *USO*. [En línea]

Available at: <https://www.uso.es/confinamiento-emergencia-para-victimas-de-violencia-de-genero/>